

5. Медицинская Энциклопедия. Справочная информация по медицине.
URL: <http://medencped.ru/ambulatornaya-pomoshh/>
6. Памятка владельца полиса ОМС.URL:
<http://www.youpolis.ru/medpom/stac/>
7. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. М.: «Прогресс», 1969. С.115. URL: <http://www.sbiblio.com/forum/>

Лугинина А.Г.,
г. Екатеринбург

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДЯЩИХ ДОЛЖНОСТЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Эффективность выполнения управленческих функций, принятия и реализации управленческих решений определяется уровнем профессиональной компетентности руководителей.

В условиях интенсивных социальных перемен потребность в высококвалифицированных руководителях, обладающих соответствующими современным требованиям профессиональными навыками, все более возрастает. Повышение требований к личностно-профессиональным качествам руководителей социальной службы, их опыту, умениям, способности осуществлять личностное и профессиональное развитие, иными словами, ко всему, что связано с их профессиональной компетентностью, обусловлено в первую очередь высокой сложностью управленческой деятельности. Так же это обусловлено динамичностью управленческой ситуации, многоплановыми преобразованиями, наличием властных полномочий, жесткими и нередко противоречивыми требованиями, предъявляемыми к субъекту управленческой деятельности [1].

В связи с особой значимостью проблема профессиональной компетентности управленческих кадров давно стала объектом анализа и

научных исследований (А. А. Бодалев, А. С. Гусева, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова, Ю. В. Синягин и др.)

В настоящее время, по мнению некоторых исследователей, решение управленческих задач связано со значительными трудностями, так как наряду с процессами, которые поддаются количественным измерениям, есть и такие, которым довольно сложно дать объективную оценку. К таким проблемам А.В. Евсеев относит, например, эффективность действующих методов управления, воздействие на персонал организации (и, следовательно, на производительность труда) моральных стимулов и системы мотиваций, поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе, то есть все вопросы, напрямую затрагивающие человеческий фактор [2]. Особенно подобные проблемы актуальны и важны для руководителей социальных служб и учреждений.

В связи с этим зададимся следующими вопросами: Кто сегодня управляет социальными службами? Насколько компетентны руководители социальных учреждений в своей работе? Каким образом можно повысить эффективность деятельности социальных служб?

В социальном плане компетентность можно рассматривать как «грамотное поведение» или способность оптимально использовать собственные индивидуальные характеристики для конструктивного взаимодействия с миром [3].

Профессиональная компетентность - это главный компонент подсистем профессионализма личности и деятельности, сфера профессионального ведения, круг решаемых вопросов, постоянно расширяющаяся система знаний, позволяющие выполнять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью [4].

Ф.С. Исмаилова под профессиональной компетентностью понимает осведомленность работника относительно определенной профессиональной деятельности, профессиональное поле в котором он действует, а также способность к эффективной реализации в практической деятельности своей

профессиональной квалификации и опыта. В структуре профессиональной компетентности могут так же быть отнесены такие основные элементы как знания, опыт (умения, навыки, профессиональная интуиция), профессиональная культура и личностные качества работника [5].

Таким образом, определение профессиональной компетентности включает в себя ряд взаимосвязанных между собой характеристик, таких как: гностическую или когнитивную, отражающую наличие необходимых профессиональных знаний; регулятивную, позволяющую использовать имеющиеся профессиональные знания для решения профессиональных задач; рефлексивно-статусную, дающая право за счет признания авторитетности действовать определенным образом; нормативную характеристику, отражающую круг полномочий, сферу профессионального ведения; коммуникативную характеристику, так как пополнение знаний или практическая деятельность всегда осуществляются в процессе общения или взаимодействий.

Анализ современных литературных источников показывает, что для качественного выполнения работы руководителю социальной службы необходимо иметь знания и представления: о ресурсах и услугах, предоставляемых обществом; о программах и целях социальных служб, как в штате, так и на федеральном уровне; об организации местной инфраструктуры и развитии служб здравоохранения и социального обеспечения; о расовых, этнических и других культурных группах в обществе (их морально-нравственных ценностях, жизненных укладах и вытекающих отсюда проблемах); о результатах профессиональных и научных исследований, которые можно использовать в практической работе; о концепциях и методах социального прогнозирования; о теории и практике проведения наблюдений, в частности, за практической социальной работой; о теории и практике управления персоналом; о социальных, психологических, статистических, исследовательских методах и методиках; о теории и концепции управления службами социальной защиты населения; о

постановлениях на местном, федеральном уровнях различных видов социальных услуг и т.д. [6].

По мнению Е.В. Куликовой, компетентность руководителя учреждения социального обслуживания населения – это системно-личностное образование специалиста, отражающее единство его теоретико-управленческой подготовленности и практической способности комплексно применять нормативно-правовые, социально-экономические, психолого-педагогические технологии и методы для решения вариативных задач его профессионального труда в специфических условиях обеспечения эффективности социальной защиты населения.

В статье «Формирование профессиональных компетенций будущих работников социальной сферы» дается следующая расшифровка профессиональным компетенциям: понятие профессиональной компетентности включает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению социально-педагогической деятельности и характеризует его профессионализм.

«Специалист социальной сферы должен обладать такими профессионально важными для всех работников социальной сферы качествами, как общительность, ориентация на взаимодействие с людьми, доброта, любознательность, интерес к работе с людьми, твердость в отстаивании своей точки зрения, оптимизм, умение найти выход из спорных ситуаций, старательность, нервно-психическая устойчивость.» [7] Безусловно, к числу важнейших профессиональных качеств специалиста относятся коммуникативные качества - умение общаться.

Таким образом, рассмотрев лишь некоторые составляющие компетентности управляющего социальным учреждением и описав необходимые требования к его личности, становится понятно, что быть руководителем подобной организации очень непросто. При этом, учитывая трудности и всевозможные ограничения, создающие дополнительные сложности в развитии и совершенствовании системы социального

обслуживания населения, крайне остро стоит вопрос о необходимости обеспечения всех социальных учреждений профессионально подготовленными кадрами, и в первую очередь управленческого звена.

Литература

1. Заржевский С.Г. Модели оценки менеджеров современной организации // Контексты управления (метафизические основания управленческой деятельности). Социально-технологические контексты управления: Мат. российско-немецкого науч.-практ. семинара. Нижний Новгород, февраль 2002 г. Н.Новгород, 2002. Ч. 2.
2. Евсеев, А.В. Формирование социально-психологической компетентности молодых руководителей: Дис. . канд. психол. наук: - М., 1998.-191с.
3. Баранников Л.П. Повышение эффективности производства через воздействие на мотивационно-потребностную сферу человека// Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности, -М, 1998 - с. 12-14.
4. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности //Психология формирования и развития личности. / Под ред. Л.И. Анцыфировой. -М.; Наука, 1981.- с, 159-177.
5. Топчий Л.В. Кадры социальных служб России. М., 2000.
6. Запалацкая, В.С. Формирование профессиональной компетентности руководителей в области стратегического управления развитием: Дис. . канд. пед. наук : 13.00.01. М., 2004. - 214с.
7. Куликова Е.В. «Формирование основ управленческой компетентности будущего руководителя муниципального учреждения социального обслуживания населения в вузе» econ.f.rae.ru/pdf/2009/10/9fd81843ad.pdf (дата обращения 29.11.2012)
8. Новак Е. С., Фалалеева Ю. В. Профессиональная компетентность специалиста по социальной работе как совокупность

Луткова О.С.,
г.Екатеринбург

ФЕНОМЕН ОДИНОКОГО ОТЦОВСТВА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Институт семьи и брака в настоящее время испытывает кризис. Основным показателем этого стало увеличение количества неполных семей.

Уполномоченный при президенте России по правам ребенка Павел Астахов на Пятом съезде детских омбудсменов в апреле 2012 года сообщил, что за последние годы количество неполных семей увеличилось на 30%. По его словам, на настоящий момент 6,2 миллиона семей в стране являются неполными, из них 634,5 тысячи это семьи одиноких отцов. За последние 20 лет количество одиноких отцов увеличилось с 6% [4] до 10% от числа неполных семей. В связи с этим увеличением проблема одинокого отцовства становится актуальной и начинает разрабатываться российскими социологами.

В 1988 году *И.С. Кон* в работе «Ребенок и общество» [4] обращает внимание на динамику изменения социальной роли отца в семье. В 2004 году в статье «Отцовство как социокультурный институт» [3] он продолжает эту тему, рассматривая кризис отцовства. Кон приходит к выводу о том, что в современном мире происходит переосмысление привычного гендерного порядка в семье, следствием чего является трансформация семейных ролей мужчины и женщины. В области родительства, в частности отцовства [1], наиболее известны работы *Т.А. Гурко*. В своих работах она отмечает отсутствие культуры родительства после расторжения брака. *Я.Г. Николаева*, рассматривая «Отцовство после развода...» [6] представляет обзор исследований зарубежных ученых. Основной идеей представленных ею